

Journal of Management and Bussines (JOMB)

Volume 3, Nomor 1, Juni 2021

p-ISSN : 2656-8918

e-ISSN: 2684-8317

DOI : 10.31539/jomb.v3i1.2299



KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Titi Hasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Selero Lahat

titihasanah534@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel sebanyak 76 responden. Data diperoleh dari pertanyaan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Jawaban responden kemudian dianalisis dengan regresi dua tahap menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Berdasarkan analisis yang dilakukan didapat koefisien regresi $Y = 4,741 + 0,325X_1 + 0,563X_2$ yang artinya apabila variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak ada atau sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 4,741. Uji T menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja masing-masing adalah sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000. Simpulan yang didapat sebagai berikut: a) kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; b) variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja masing-masing mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; c) variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTARCT

This study aims to determine the effect of Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance. The number of samples is 76 respondents. Data were obtained from questions using a questionnaire consisting of closed and open questions. Respondents' answers were then analyzed by two-stage regression using the SPSS (Statistical Package for Social Science) version 22 analysis tool. Based on the analysis carried out, the regression coefficient $Y = 4.741 + 0.325X_1 + 0.563X_2$, which means if the occupational safety and health variables do not exist or equal to zero (0), then the employee's performance is 4.741. The T-test shows the significance value for the occupational health and safety variables, each of which is 0.000. The F test shows the significance value is 0.000. The conclusions obtained are as follows: a) occupational health and safety have a significant effect on employee performance; b) the occupational health and safety variables each have a significant influence on employee performance; c) the variables of occupational health and safety have a significant influence together on employee performance.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Employee Performance

PENDAHULUAN

Alat transportasi merupakan sarana yang paling penting dalam kehidupan saat ini, tanpa adanya transportasi manusia akan kesulitan untuk melakukan kegiatannya sehari-hari. Ada berbagai jenis alat transportasi di Indonesia, mulai dari transportasi darat, laut dan udara. Alat transportasi massal darat yang lebih nyaman dan efektif yang sering sekali digunakan oleh banyak orang yaitu angkutan umum, bus dan kereta api. Namun alat transportasi massal darat yang paling banyak diminati ialah kereta api (Miro, 2012). Kereta api dinilai sangat efektif dikarenakan jadwalnya yang teratur serta muatan penumpang yang banyak.

Berdasarkan data Kementerian Perhubungan Republik Indonesia tahun 2017, faktor penyebab kecelakaan kereta api, yaitu faktor manusia atau operator sebesar 28%, faktor prasarana sebesar 15%, faktor alam sebesar 21%, faktor sarana sebesar 28%, dan faktor eksternal sebesar 8% (Biro Komunikasi dan Informasi Publik, 2014). Faktor manusia dan faktor sarana memiliki presentase tertinggi sebagai penyebab terjadinya kecelakaan kereta api. Oleh karena itu, kesehatan dan keselamatan kereta api tergantung pada kondisi kereta dan kinerja karyawan. Masinis adalah karyawan kereta api sebagai orang yang mengendalikan laju dari kereta api sering dikatakan sebagai orang yang paling bertanggung jawab pada terjadinya kecelakaan kereta api. Kelalaian yang terjadi salah satu penyebabnya adalah kelelahan dan rutinitas kerja yang monoton yang dialami masinis kereta api tersebut. Selama perjalanan, masinis mengemudi kereta api melewati kondisi lintasan yang bervariasi serta mengontrol kendali kereta api secara terus menerus. Kemungkinan yang terjadi menimbulkan masinis cepat lelah dan kondisi lokomotif yang bising yang berdampak pada kebutuhan aktifitas fisik yang tinggi pada masinis selama perjalanan kereta api.

Selain itu, kesehatan kerja masinis perlu juga diperhatikan. Salah satu hal yang bisa merusak kesehatan masinis adalah pendengaran. Karena pada saat mengemudikan kereta api, mau tidak mau masinis harus mendengar bisingnya suara mesin kereta api, interaksi antara roda kereta dengan rel, klakson dan rem kereta yang mereka jalankan, serta suara bising yang berasal dari luar lokomotif dalam waktu yang cukup lama sesuai dengan trayek masing-masing kereta api tersebut. Kesehatan dan keselamatan kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan masinis akan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kereta api.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Crew K.A Muara Enim.

KAJIAN TEORI

Kasmir (2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberi kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Keselamatan kerja adalah aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga karyawan agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016).

Menurut Robbins (2003) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (A), motivasi (M), dan kesempatan (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan bantuan Software SPSS. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja

(K3) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Crew K.A Muara Enim. Uji Parsial digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Uji Simultan digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,741 + 0,325X_1 + 0,563X_2$$

Kesehatan kerja (X_1) didapat nilai yaitu 0,352 artinya jika ditambah sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkatkan 0,352. Keselamatan kerja (X_2) didapat nilai yaitu 0,563 artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,563.

Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,741	2,136			2,220	,030
Keselamatan Kerja	,325	,073	,344		4,434	,000
Kesehatan Kerja	,563	,072	,609		7,834	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Berdasarkan pengujian pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengujian secara simultan didapat nilai sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	931,020	2	465,510	143,373	,000 ^b

Residual	237,020	73	3,247
Total	1168,039	75	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan. Nilai Konstanta sebesar 4,741, artinya jika keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 4,741. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,325, artinya jika keselamatan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,325. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 0,563, artinya jika kesehatan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,563.

Uji Parsial (Uji T)

Nilai signifikansi untuk variabel keselamatan kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) yakni ($0,000 < 0,05$), artinya keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Amir (2015), kinerja merupakan suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Dan Keselamatan kerja dimaksudkan sebagai proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (2013). Suatu perusahaan atau lembaga harus memperhatikan hal ini dengan tujuan tidak terjadi sesuatu hal yang dapat merugikan pegawai maupun tempat kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan (Makadao, 2017). Maka hasil penelitian sesuai dengan teori-teori di atas, dengan menjaga keselamatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasa lebih aman. Sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hasil lain menunjukkan, nilai signifikansi untuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) yakni ($0,000 < 0,05$), artinya kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Menurut Mathis (2002) kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Manullang

& Manullang (2000), menyebutkan indikator-indikator dari kesehatan kerja sebagai berikut, a) lingkungan kerja secara medis; b) sarana kesehatan tenaga kerja; c) pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Dengan memperhatikan kesehatan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada efisiensi dan produktifitas. Tentu saja, sebuah perusahaan atau lembaga wajib memperhatikan kesehatan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dampak positif terlihat yaitu kinerja karyawan meningkat ketika perusahaan atau lembaga memperhatikan dan memprioritaskan kesehatan karyawan (Makadao, 2017). Hal tersebut juga sama dengan hasil penelitian. Semakin tinggi perhatian terhadap kesehatan karyawan, akan berdampak semakin baik pada kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada taraf signifikansi α yaitu ($0,000 < 0,05$), artinya keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Hasil serupa juga dijumpai pada penelitian oleh Elphiana *et al.*, (2017), dimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya perhatian lebih terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka produktivitas kerja akan menjadi lebih baik. Penelitian lain oleh Maulana (2020) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peranan penting dalam meningkatkan Kinerja petugas. Dengan memperhatikan hal tersebut, memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Dengan rasa tersebut karyawan akan menjadi lebih percaya diri dalam peningkatan kinerja kerja.

SIMPULAN

Kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan secara bersamaan keduanya mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Biro Komunikasi dan Informasi Publik. (2014). *Dalam Lima Tahun Terakhir Keselamatan Perkeretaapian Meningkat*.
<http://www.dephub.go.id/berita/baca/dalam-lima-tahun-terakhir-keselamatan-perkeretaapian-meningkat-61518/?cat=QmVyaXRhfA>
- Elphiana, E. G., Yuliansyah, M. D., & M. Kosasih Zen. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun 2*, 103-118.
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/5296/pdf>
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. N. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. *Jurnal Emba*, 5(3), 4295-4312. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18424>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refikaaditama
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. & Manullang, M, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Maulana, V. A. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Petugas. *K I N E R J A*, 17(2), 270-277.
<http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v17i2.7406>
- Miro, F. (2012). *Pengantar Sistem Transportasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, W. G. (2003). *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Prilaku*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta